

ANGST

VOR DER MEDIATION

CHANCEN ERKENNEN ZUKUNFT GESTALTEN

Impressum

© 2024 Werner Obermüller, PMM

Herausgeber:in: Werner Obermüller, PMM

Umschlaggestaltung: Werner Obermüller, PMM

Lektorat / Korrektorat: Marlene Deibl PhD

Druck und Vertrieb im Auftrag des Autors/der Autorin: Buchschmiede von Dataform Media GmbH, Wien

www.buchschmiede.at - Folge deinem Buchgefühl!

Besuche uns online



ISBN:

978-3-99165-444-5 (Paperback)

978-3-99165-442-1 (Hardcover)

978-3-99165-443-8 (E-Book)



Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und der Autorin/des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Inhaltsverzeichnis

MEINE MOTIVATION	13
VORWORT	17
1. EINFÜHRUNG	35
2. ANGST: DEFINITION UND ABGRENZUNG.....	41
2.1. REALANGST	44
2.2. NEUROTISCHE ANGST	45
2.3. GEWISSENSANGST	45
3. DAS GEFÜHL ANGST	47
4. ANGSTREAKTIONEN	61
4.1. FLUCHTREAKTION	63
4.2. KAMPFREAKTION	68
4.3. ERSTARRUNGSREAKTION	70
5. VERHALTENSEBENEN BEI ANGST	77
5.1. DIE KÖRPERLICHE EBENE	79
5.2. DIE EMOTIONALE EBENE	81
5.3. DIE KOGNITIVE EBENE	82
6. ANGST VOR	87
6.1. ... KONFLIKT	90
6.2. ... MEDIATION	95
6.3. ... LÖSUNG	97
6.4. ... UNGEWISSEN	101

6.5.	... <i>MACHTVERLUST</i>	104
6.6.	... <i>KONTROLLVERLUST</i>	109
6.7.	... <i>GESICHTSVERLUST</i>	113
6.8.	... <i>VERÄNDERUNG</i>	116
6.9.	... <i>VERÖFFENTLICHUNG</i>	120
7.	UMGANG MIT ANGST	125
8.	RESÜMEE ÜBER ANGST.....	137
9.	KONFLIKT	151
10.	DEFINITION VON KONFLIKT	161
11.	KONFLIKTAUSWIRKUNG	167
11.1.	<i>FUNKTIONALE KONFLIKTE</i>	169
11.2.	<i>DYSFUNKTIONALE KONFLIKTE</i>	172
12.	DIE NATUR DES KONFLIKTES	179
13.	KONFLIKTDYNAMIK	189
13.1.	<i>HEIßE KONFLIKTE</i>	195
13.2.	<i>KALTE KONFLIKTE</i>	197
14.	KONFLIKTARTEN.....	207
14.1.	<i>WERTEKONFLIKTE</i>	210
14.2.	<i>INTERESSENSKONFLIKTE</i>	216
14.3.	<i>BEZIEHUNGSKONFLIKTE</i>	219
14.4.	<i>ROLLENKONFLIKTE</i>	223
14.5.	<i>SACHKONFLIKTE</i>	228
14.6.	<i>WAHRNEHMUNGS- KONFLIKTE</i>	232
14.7.	<i>ORGANISATIONSKONFLIKTE</i>	236

14.8.	<i>FAMILIENKONFLIKTE</i>	242
15.	RESÜMEE ÜBER KONFLIKTE	247
16.	DER URSPRUNG DER MEDIATION	255
17.	DEFINITION MEDIATION.....	261
18.	WIDERSTAND GEGEN MEDIATION	269
19.	DER ETHIKSTANDARD IN DER MEDIATION	283
19.1.	<i>VERANTWORTUNG IM ALLGEMEINEN</i>	291
19.2.	<i>FREIWILLIGKEIT</i>	293
19.3.	<i>NEUTRALITÄT</i>	294
19.4.	<i>ALLPARTEILICHKEIT</i>	295
19.5.	<i>INFORMATIONSPFLICHT</i>	296
19.6.	<i>VERTRAULICHKEIT</i>	297
19.7.	<i>INTERESSENSKONFLIKT</i>	299
19.8.	<i>DAUER DER MEDIATION</i>	300
19.9.	<i>DIE VEREINBARUNG</i>	303
19.10.	<i>NICHT VERTRETENE STANDPUNKTE</i>	304
19.11.	<i>QUALIFIKATION</i>	305
20.	FREIWILLIGKEIT IN DER MEDIATION	309
21.	EMPOWERMENT IN DER MEDIATION	325
22.	AKTIVES ZUHÖREN.....	333
23.	PRE-MEDIATION.....	341
24.	DIE MEDIATION	353
25.	<i>PHASE 1 EINLEITUNG</i>	359
26.	<i>PHASE 2 THEMEN</i>	367

27.	<i>PHASE 3 KONFLIKTERHELLUNG</i>	373
28.	<i>PHASE 4 LÖSUNGEN</i>	377
29.	<i>PHASE 5 VEREINBARUNG</i>	381
30.	POST-MEDIATION.....	395
30.1.	<i>IMPLEMENTIERUNGSPHASE</i>	398
30.2.	<i>ÜBERWACHUNGSPHASE</i>	399
30.3.	<i>EVALUIERUNGSPHASE</i>	399
31.	ZIELE IN DER MEDIATION.....	405
31.1.	<i>KONFLIKTLÖSUNG EBENE</i>	412
31.2.	<i>PROZESS EBENE</i>	414
31.3.	<i>PERSÖNLICHE EBENE</i>	416
32.	ERGEBNISOFFEN	421
33.	EMOTIONEN	427
34.	BEDÜRFNISSE	439
35.	HUMOR IN DER MEDIATION	447
36.	KOMPROMISS VS. KONSENS	457
37.	DIE LÖSUNG	463
37.1.	<i>KREATIVE LÖSUNGSFINDUNG</i>	469
37.2.	<i>LÖSUNG ENTWICKELN</i>	470
37.3.	<i>LÖSUNG ÜBERPRÜFEN</i>	471
38.	NACHHALTIGKEIT DER MEDIATION.....	477
39.	MEDIATIONSARTEN	483
39.1.	<i>FACILITATIVE MEDIATION</i>	487
39.2.	<i>EVALUATIVE MEDIATON</i>	489

39.3.	<i>TRANSFORMATIVE MEDIATION</i>	491
39.4.	<i>NARRATIVE MEDIATION</i>	493
39.5.	<i>ONLINE-MEDIATION</i>	495
39.6.	<i>SHUTTLE-MEDIATION</i>	497
39.7.	<i>MEDIATION MIT STELLVERTRETUNG</i>	502
39.8.	<i>SYSTEMISCHE MEDIATION</i>	505
39.9.	<i>CO-MEDIATION</i>	508
39.10.	<i>FAMILIENMEDIATION</i>	511
39.11.	<i>SCHEIDUNGSMEDIATION</i>	512
39.12.	<i>WIRTSCHAFTSMEDIATION</i>	515
39.13.	<i>INNERBETRIEBLICHE WIRTSCHAFTSMEDIATION</i>	517
39.14.	<i>LEHRLINGSMEDIATION</i>	520
39.15.	<i>KOMMUNALE MEDIATION</i>	523
39.16.	<i>PEER MEDIATION</i>	524
40.	<i>WAHRHEIT IN DER MEDIATION</i>	527
41.	<i>MACHTAUSGLEICH</i>	543
42.	<i>NACHTEILE EINER MEDIATION</i>	557
42.1.	<i>AKTIVE TEILNAHME</i>	559
42.2.	<i>SELBSTREGELUNG</i>	561
42.3.	<i>OFFENHEIT</i>	563
42.4.	<i>MACHTUNGLEICHGEWICHT</i>	564
42.5.	<i>FREIWILLIGKEIT</i>	564
42.6.	<i>UMSETZUNG DER VEREINBARUNG</i>	566
42.7.	<i>SCHEITERN DER MEDIATION</i>	567

42.8.	<i>EMOTIONALE BELASTUNG</i>	569
42.9.	<i>KONFLIKTBETROFFENHEIT</i>	570
42.10.	<i>ZEITAUFWAND</i>	571
42.11.	<i>KOSTEN DER MEDIATION</i>	573
42.12.	<i>ZUSAMMENFASSUNG</i>	574
43.	VERTRAUEN IN DIE MEDIATION	581
44.	DIE MEDIATOR:INNEN	591
45.	KOMPETENZEN VON MEDIATOR:INNEN	603
45.1.	<i>PERSÖNLICHE KOMPETENZ</i>	609
45.2.	<i>SOZIALE KOMPETENZ</i>	611
45.3.	<i>METHODENKOMPETENZ</i>	614
45.4.	<i>THEMENKOMPETENZ</i>	615
45.5.	<i>SYSTEMKOMPETENZ</i>	617
45.6.	<i>FELDKOMPETENZ</i>	618
46.	HALTUNG VON MEDIATOR:INNEN	621
47.	BEFANGENHEIT DER MEDIATOR:INNEN	633
48.	MEDIATOR:INNEN FINDEN	637
49.	DER WEG ZUR MEDIATION	643
50.	ERFOLGREICHE MEDIATION	647
51.	GESCHEITERTE MEDIATION	655
52.	SCHLUSSWORT	665
53.	DANKE	681
54.	LITERATURVERZEICHNIS	684



Jeder Mensch ist einzigartig, Angststörungen können in verschiedenen Formen und Intensitäten auftreten. Es ist wichtig, professionelle Hilfe zu suchen, wenn Angststörungen die täglichen Aktivitäten beeinträchtigen.

Meine Motivation

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen zu meinem Buch über Angst vor der Mediation. Ich freue mich, dass Sie sich für dieses Thema interessieren und sich für mein Buch entschieden haben. Bevor wir uns mit dem Thema Angst vor der Mediation beschäftigen, möchte ich Ihnen etwas über mich erzählen. Wer ich bin, weshalb ich mich mit diesem Thema beschäftigt habe und dieses Buch geschrieben habe.

Ich bin Werner Obermüller, Betriebsrat, Konfliktmanager, eingetragener Mediator, Business Coach, Trainer und Autor dieses Buches. Ich greife auf jahrzehntelange Erfahrung in verschiedensten Führungspositionen zurück, doch besonders auf die Funktion als Betriebsrat, der eine der ältesten Anlaufstellen bei Konflikten ist und sich seit jeher mit Konflikten und deren Lösungen beschäftigt sowie in weiterer Folge als eingetragener Mediator brachten und bringen mich dem Thema Angst sehr nahe. Ich sehe meinen Arbeitsbereich als eine sehr Wertvolle und wichtige Basis für dieses sehr komplexe Thema.

In meiner beruflichen Laufbahn habe ich die Gelegenheit gehabt, mit vielen Menschen in Konfliktsituationen zu arbeiten. Bei meiner Arbeit mit Menschen habe ich immer wieder festgestellt, dass Angst und speziell die Angst vor der Mediation ein häufiges Thema ist. Ich habe dabei erlebt, wie Angst Konflikte verstärken und eine konstruktive Lösung erschweren kann. Wir alle haben Ängste, auch ich habe mich immer wieder von meinen Ängsten treiben lassen und verschiedene Entscheidungen aus der Angst heraus nicht getroffen. Wenn ich heutzutage zurückblicke, wird mir bewusst, wie oft ich Angst hatte, ohne es bewusst zu wissen, wovor ich überhaupt Angst habe. Unterbewusst hat mich meine Angst gesteuert und beeinflusst. Heute ist mir klar, dass Angst nicht negativ ist und dass ich mich mit meinen Ängsten beschäftigen muss und will, wenn ich mein Leben selbstbestimmt leben will. Angst ist ein menschliches Grundgefühl, das uns in unterschiedlichen Situationen begegnet. Sie kann uns motivieren, uns vor Gefahren zu schützen, aber auch lähmen und uns daran hindern, unsere Ziele zu erreichen. Im Kontext von Konflikten kann Angst eine große Rolle spielen. Sie kann dazu führen, dass wir uns zurückziehen, uns aggressiv verhalten oder dass wir uns gar nicht erst mit dem Konflikt auseinandersetzen. Aus Angst den Konflikt zu ignorieren

oder auszuhalten, wirkt sich mit Sicherheit negativ aus. Negativ nicht nur auf den Konflikt, sondern auch auf unsere eigene Gesundheit. Wir Menschen haben die Fähigkeit einen sehr hohen Leidensdruck auszuhalten und verändern uns erst sehr spät. Immer wieder muss ich gerade in meiner Arbeit als Betriebsrat sehen, wie Menschen an Konflikten zerbrechen da sie viel zu spät ihr Verhalten ändern. In dieser Situation dann sehr oft durch Flucht. Eine Konfliktlösung durch Flucht ist leider selten nachhaltig, denn der Umgang mit Konflikten generell hat sich nicht verändert. Noch konnte aus dieser Art der „Lösung“ keine Konfliktkompetenz gewonnen werden. Dadurch ist das Verhalten beim nächsten Konflikt wieder das gleiche, ein Aushalten bis zu Eskalation. Bis der Körper nicht mehr kann und zu einer Veränderung zwingt. Ganz anders sieht es bei einer Konfliktlösung durch Mediation aus. Für die Entscheidung, eine Mediation bei einem Konflikt zu machen, ist jedoch oft die Angst ein Hindernis, das viele nicht überwinden können. Viele Menschen haben Sorge, dass sie in der Mediation nicht zu ihrem Recht kommen, dass sie zu Zugeständnissen gezwungen werden oder dass die Mediation zu einer weiteren Eskalation des Konflikts führt. Diese Angst möchte ich mit diesem Buch nehmen. Ich möchte Ihnen zeigen, dass Mediation eine hilfreiche und effektive Möglichkeit ist, Konflikte zu lösen. Ich möchte Sie dazu ermutigen, Mediation als Chance zu sehen, eine für alle Seiten tragbare Lösung zu finden.

Ich hoffe, dass Sie mit diesem Buch einen guten Einstieg in das Thema Mediation finden und dass es Ihnen dabei hilft, ihre Angst besser zu verstehen und Ihre Angst vor der Mediation abzubauen. In den folgenden Kapiteln werde ich Ihnen das Thema Angst vor der Mediation aus verschiedenen Perspektiven näherbringen. Ich werde Ihnen erklären, welche Ursachen Angst vor der Mediation haben kann, welche Auswirkungen sie hat und wie Sie mit ihr umgehen können. Ich werde Ihnen auch einen Überblick über Mediatoren und den Ablauf einer Mediation geben.

Nun wünsche Ich Ihnen viel Freude beim Lesen!

Liebe Grüße

Werner Obermüller PMM

Betriebsrat, Konfliktmanager, eingetragener Mediator, Business Coach und Trainer

Vorwort

*"Das älteste und stärkste Gefühl ist
Angst, die älteste und stärkste Form
der Angst ist die Angst vor
dem Unbekannten"*

H. P. Lovecraft

Lovecraft war ein amerikanischer Schriftsteller und galt als äußerst bedeutender Autor des sogenannten übernatürlichen Horrors in der Literatur. Er beschäftigt sich aus der Natur seiner Stoffe heraus intensiv mit dem Thema Angst. Einer seiner bekanntesten Zitate ist *„Das älteste und stärkste Gefühl ist Angst, die älteste und stärkste Form der Angst, ist die Angst vor dem Unbekannten.“* Ich denke, wenn es einer wissen muss, so ist das ein Autor und Herausgeber wie Lovecraft, der sich mit erfolgreicher Horrorliteratur beschäftigt. Denn um in seinem Bereich gut zu sein, muss er sich ja zwangsläufig damit beschäftigen, wie er seine Zielgruppe am besten erreicht und bei dieser Art der Literatur ist es mit Sicherheit von Vorteil, wenn man über die Angst im Menschen Bescheid weiß.

Die Angst vor dem Unbekannten, und damit fehlendes Vertrauen ist der Grund, warum viele Menschen an einer Mediation nicht teilnehmen möchten und in der Situation ausharren, bis der Konflikt eskaliert und unerträglich wird. Erst wenn der Leidensdruck zu groß wird, will man den Konflikt lösen. Jetzt muss aber alles ganz schnell gehen und die scheinbar schnellste Lösung ist die Flucht. Doch die beste Lösung ist Flucht mit Sicherheit nicht, wenngleich dieser Konfliktlösungsversuch normal ist. Das Fluchtverhalten zur Lösung von Konfliktsituationen ist uns bekannt und hat uns schon sehr oft aus brenzligen Situationen geholfen. Flucht vor Konflikten ist eine natürliche menschliche Reaktion und sitzt in unserem ältesten Hirnareal, im Stammhirn. In einigen Fällen

kann das eine sinnvolle Strategie sein, um sich selbst zu schützen und weitere Eskalation zu vermeiden.

Wenn Flucht vor Konflikten zu einer regelmäßigen Praxis wird, kann sie langfristig negative Auswirkungen haben. In diesem Buch werden wir uns näher mit dem Thema auseinandersetzen und mögliche andere Konfliktlösungsstrategien besprechen. Flucht ist meist nur eine kurzfristige Lösung. Natürlich kann Flucht in manchen Fällen auch eine sinnvolle Lösung sein. Wenn wir uns in einer gefährlichen oder bedrohlichen Situation befinden, kann das Vermeiden des Konflikts die beste Option sein. Zum Beispiel: Wenn wir uns in einer dunklen Gasse wiederfinden und uns eine Gruppe von Fremden entgegenkommt, kann es sinnvoll sein, schnell den Weg zu wechseln oder in ein belebteres Gebiet zu gehen.

Flucht als Konfliktlösungsstrategie wird auch in zwischenmenschlichen Beziehungen angewendet und kann durchaus auch dort Sinn machen. Zum Beispiel, wenn wir uns in einer Situation befinden, in der unser Partner oder ein Kollege uns emotional verletzt oder angreift. Hier ist es durchaus sinnvoll eine Pause zu machen und sich zurückzuziehen, um die Situation zu beruhigen und die Emotionen abklingen zu lassen. Obwohl Flucht vor Konflikten in manchen Fällen eine sinnvolle Lösung sein kann, kann die Flucht auch zu einem langfristigen Problem werden. Denn wir beschäftigen uns nicht wirklich mit dem Konflikt, sondern folgen nur unseren inneren Mustern.

Aus jedem Konflikt, der entsteht, können wir lernen und der Konflikt zeigt uns auch immer einen Veränderungsbedarf auf, nur bei einer Flucht lernen wir sehr wenig aus dem Konflikt. Wenn wir uns immer wieder aus Konfliktsituationen zurückziehen, schaden wir uns selbst und unsere Beziehungen. Das Problem, das bei ständiger Flucht aus Konflikten entsteht, ist, dass ein Bild in uns entsteht, das uns vorgaukelt, Flucht sei die beste Lösung. Flucht hat bisher immer funktioniert, und was einmal funktioniert hat wird auch weiter funktionieren. Sehr schnell haben wir dann das sogenannte Vogel-Strauß-Syndrom. Der Begriff bezieht sich auf das Verhalten, schwierige oder bedrohliche Situationen zu ignorieren oder zu leugnen, anstatt sie anzugehen oder darauf entsprechend zu reagieren. Dieser Ausdruck stammt aus der mittlerweile veralteten Vorstellung, dass Strauße ihren Kopf in den Sand stecken, wenn sie sich bedroht fühlen. In psychologischen oder sozialen Kontexten wird der Begriff verwendet, um das